TULEVAISUUDEN OSAAJAKSI – Työyhteisö hyötyy dialogisesta johtamisesta ja kehittämisestä

13.12.2017

Tarve työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittämiselle on yhä kasvava. Vaikka puhe dialogisuudesta onkin työelämän kehittämisen yhteydessä lisääntynyt, eivät arkikäytänteet ole kuitenkaan muuttuneet oleellisesti aiempaa dialogisimmiksi. Dialogin toteuttaminen onkin osoittautunut vaikeaksi ja erityisen vaikeaksi haasteellisissa, vaikeiksi koetuissa ristiriitatilanteissa sekä osallistavassa, yhteistoiminnallisessa kehittämisessä. Dialogisuuden oppiminen vaatii tietoa, ymmärrystä, tahtoa sekä aktiivista harjoittelemista (usein kokeneemman opastajan johdolla) (Syvänen ym. 2015) Dialogisessa kehittämisessä työntekijät ovat yhdessä esimiestensä ja johtajiensa kanssa keskeisiä toimijoita ja oman työnsä ja toimintansa kehittäjiä. Osallisuudessa ja uudistumisessa dialogi on keskeisessä roolissa. Dialogi on jo itsessään oppimis- ja kehittymisprosessi, jossa on mahdollisuus oppia omasta itsestään ja toisista.

Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaali-ja terveysalan yksikössä on toteutettu yhteistyössä Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen kanssa vuosina 2016-2017 reilun vuoden kestävä ”Työyhteisön ja työhyvinoinnin dialoginen johtaminen ja kehittäminen” –koulutus. Koulutus on laajuudeltaan 30 op. Ensimmäisen ryhmän opiskelijat, 15 lähiesimiestehtävissä työskentelevää, työn ohessa opiskellutta naista ja yksi mies valmistuvat joulukuussa 2017. Tällöin pidetään kutsuseminaari, missä osallistujat esittelevät 10 op laajuisen työyhteisössä tehdyn kehittämistehtävän, missä on viety koulutuksen opit aidosti ja konkreettisesti työyhteisön arkeen ja sen kehittämiseen.

Kokemukset tästä ensimmäisestä koulutuksesta ovat olleet erittäin hyviä niin osallistuneiden kuin kouluttajienkin taholta. Koulutuksessa on saatu käytännöllisiä työkaluja työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvoinnin kehittämiseen. Teorian ja käytännön samanaikainen yhdistäminen on todettu parhaaksi anniksi. Johtaminen ja kehittäminen kietoutuvat tänä päivänä niin saumattomasti yhteen, että niihin liittyvää osaamistakin tulee kehittää samanaikaisesti ja käytännönläheisesti.

Miksi dialogisen johtamisen ja kehittämisen koulutusta

Koulutuksen juuret ovat vuosina 2012-2014 toteutuneessa ”DINNO” –tutkimushankkeessa. Kyseessä oli Tekesin rahoittama valtakunnallinen tutkimushanke: Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tukena. Hanke sai rahoituksensa Tekesin ohjelmasta: Rakenteiden johtamisesta luovuuden ja innovatiivisuuden johtamiseen. Hankkeessa tutkittiin samanaikaista työn, työyhteisön, työhyvinvoinnin sekä luovuuden, innovatiivisuuden ja tuloksellisuuden kehittymistä dialogisuuden keinoin. Tutkimustulokset on julkaistu v. 2015 kirjana: Syvänen ym. 2015: ”Dialoginen johtaminen – avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen”. Tutkijat

ovat hankkeen jälkeen vieneet tuloksia edelleen käytännön työelämän kehittämiseen niin uusina tutkimus-ja kehittämishankkeina kuin myös koulutusten ja seminaarien kautta. Myös erilaisia dialogityökaluja on kehitetty ja niitä on tulossa myös myyntiin vuoden 2018 aikana. Tämä dialogisen johtamisen 30 op täydennyskoulutus on laajin koulutustuote, mikä on syntynyt hankkeen tuloksien pohjalle. Sen suunnittelua tuki myös Työsuojelurahasto.

Koulutuksen sisällöstä ja toteutuksesta

Koulutuksessa opitaan teoreettisesti ja käytännöllisesti sekä kokemuksellisesti dialogisuuden periaatteita ja menetelmiä johtamisessa ja kehittämistyössä ja niitä sovelletaan käytäntöön, kunkin omilla työpaikoilla (mikäli työssä on).

Koulutus soveltuu kaikille toimialoille, esimies-, johtotehtävissä tai kehittämistehtävissä toimiville sekä niihin aikoville. Eduksi on, mikäli työpaikasta osallistuu useampi työntekijä. Koulutus voidaan räätälöidä myös organisaation sisäiseksi koulutukseksi. Ensimmäisessä koulutuksessa osallistujat olivat sosiaali-ja terveysalalta. Dialogisen johtamisen ja kehittämisen periaatteet soveltuvat kuitenkin kaikille toimialoille. Myös eri toimialojen välinen toinen toisilta oppiminen tuovat hedelmällisen lisän yhdessä oppimiselle. Hankemuotoisena olemme kehittäneet dialogisuutta nimenomaan moniammatillisesti, monien toimialojen yhteishankkeissa.

Koulutuksen sisältö

Koulutus rakentuu viidestä moduulista sekä kehittämistehtävästä (6. moduuli), joka pohjautuu koulutukseen osallistuvien työyhteisöjen ajankohtaisiin kehittämistarpeisiin. Moduulien sisällölliset teemat ovat:

- Dialogisuus, dialoginen johtaminen ja dialoginen kehittäminen (4 op)
- Työhyvinvointi, työmotivaatio, työkyky, työturvallisuus ja työterveysyhteistyö (4 op)
- Osaava, uudistuva, oppiva ja tiimeissä työskentelevä dialoginen organisaatio (4 op)
- Työnantajan vastuut, velvoitteet ja oikeudet (mm. ohjaava lainsäädäntö ja asetukset), talousosaaminen sekä toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus (4 op)
- Toimialojen ajankohtaisiin erityispiirteisiin perehtyminen ko. toimialaa koskevien tuoreiden tutkimusten ja kirjallisuuden kautta. Hankittua tietoa sovelletaan kehittämistehtävässä (4 op)

Kehittämistehtävä, mikä tehdään pääsääntöisesti omassa työpaikassa (jos osallistuja on opiskelun aikana työelämässä). Aihe valitaan yhdessä koulutukseen osallistujan, hänen työnantajansa sekä työyhteisön työntekijöiden ja kehittämistehtävän ohjaajan kanssa käytävien neuvottelujen pohjalta (10 op)

Oppimisessa hyödynnetään dialogisuutta ja reflektiivisyyttä. Monipuoliset opetusmenetelmät ohjaavat uudenlaisiin tapoihin vastata myös työyhteisön kehittämistarpeisiin. Ne luovat ja tukevat yhdessä oppimista osana työyhteisön kehittämistoimintaa.

Seuraava koulutus käynnistyy keväällä 2018.
Koulutus on monimuotokoulutusta, joka sisältää verkkotyöskentelyä (Moodle-oppimisalusta), kirjallisuuteen perehtymistä, itsenäisiä tehtäviä ja 14 lähiopetuspäivää. Koulutuksen aloitusajankohta: 25. – 26.4.2018.

Muut lähiopetuspäivät: 24.5.2018, 7.6., 16.8., 20.9., 11.10., 8.11., 10.1.2019, 14.2., 14.3., 25.4., 6. – 7.6.

Lisätiedot tämän artikkelin kirjoittajalta, joka toimii koulutuksen johtajana.

Kirjoittaja:

Kaija Loppela
Kasvatustieteen tohtori, fysioterapeutti, yliopettaja (työhyvinvointi) SeAMK
kaija.loppela@app-staging.seamk.hion.dev